

Формуючи механізм управління реформаційним процесом в сфері ЖКГ на інструментарії управління проектами, слід використовувати полікритеріальний підхід, як представлено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Критерії вибору і ранжування проектів для проведення реформ

Ранг значимості та часової пріоритетності проектів	Фактори оцінки критеріального значення	Критерії відбору і ранжування проектів
1	Проекти для модернізації (технічного оновлення) систем, що знаходяться в зоні найбільшого і досить вірогідного ризику техногенної катастрофи	Критерій системної надійності. Проект реалізується за рахунок любых джерел фінансування
2	Проекти (заходи) з найбільшим позитивним впливом на здоров'я населення і екологію території	Критерій екологічної безпеки і здоров'я людини. Питна вода, санітарія.
3	Проекти (заходи) високої економічної ефективності	Критерії економічної ефективності і безпеки.
4	Системорегулюючі проекти, в т. ч. з проблем якості послуг та зниження соціальної напруги	Критерії керованості, техніко-економічної оптимальності і організаційно-виробничої надійності
5	Проекти зниження собівартості виробництва та тарифного навантаження на споживачів	Критерій – економія всіх видів ресурсів. Підвищення доступності до сфери послуг. Демоніполізація.
6	Проекти забезпечення розвитку території, підвищення рівня сервісу та корпоративної культури ЖКГ	Критерій – забезпечення саморозвитку Залучення приватних інвесторів

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

А. С. КОРОТЄЄВА, магістрант,
В. В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доц.
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
61002, Україна, Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
ms.steelanna@mail.ru , nika.velni@mail.ru*

У сучасних умовах розвитку економіки, коли відбувається реформування усіх галузей господарства країни, важливим є розвиток комунального господарства, оскільки функціонування галузі задовольняє першочергові життєві потреби населення, забезпечує підприємства й організації необхідними комунальними послугами та впливає на розвиток всіх галузей економіки. Відсутність протягом тривалого часу достатнього фінансування, заходів з

реконструкції та розвитку комунального господарства призвела до негативних наслідків – кризового стану.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю реформування комунального господарства, що забезпечить стабільний розвиток та ефективне функціонування підприємств за рахунок поступового переходу на бездотаційний, самоокупний принцип роботи, поліпшення фінансового стану та забезпечення їх прибутковості з метою повного задоволення потреб споживачів.

Комунальні підприємства, що працюють в сучасних кризових умовах, як і інші суб'єкти підприємництва, піддаються впливу мінливого зовнішнього середовища. Зміни, що відбуваються, підвищують ступінь невизначеності при прийнятті управлінських рішень, то ж підприємству необхідно мати орієнтири руху вперед, тобто стратегію розвитку. Відсутність стратегії розвитку призводить до того, що комунальне підприємство може виявитися нездатним в повному обсязі забезпечити виконання послуг споживачам через нестачу виробничих потужностей або покриття фінансових витрат на виробництво комунальної продукції (послуг) поточними платежами споживачів. В результаті виникають технічні і фінансові труднощі у виконанні виробничої програми, зростання боргових зобов'язань, і замість виходу зі складної ситуації становище підприємства ще більш ускладнюється, через відсутність цільової стратегічної спрямованості. Отже, чим вище невизначеність і динаміка зміни зовнішнього середовища, тим актуальніше для підприємств є розробка стратегії розвитку [1,2].

Наявність стратегії підприємства дозволяє здійснити більш цілеспрямоване і взаємопов'язані перспективне планування, яке зменшує матеріальні і фінансові втрати при досягненні стратегічних цілей. При цьому увага концентрується на тому: які послуги комунальне підприємство надає і які послуги не надає за певним спрямуванням та, що головне і що менш важливе в діяльності, яку здійснює комунальне підприємство. Процес планування стратегії для організацій комунального комплексу залежить від умов, в яких формуються ціни на товари, роботи, послуги організації.

При формуванні стратегічного плану підприємства використовують підхід «від минулого до майбутнього», тобто екстраполяційний підхід. Він характерний для планування розвитку традиційної для підприємства комунальної продукції (послуг), що знаходиться в стадії росту або насичення і відрізняється стабільністю технологічних процесів і характеристик, а також є відомою на ринку комунальних послуг. Отже, важливим елементом в управлінні комунальним підприємством є розробка і здійснення стратегії розвитку, особливо в умовах фінансово-економічної кризи, яка має місце в теперішній час.

Список використаних джерел:

1. Головінов М. І. Стратегія розвитку підприємства : сутність і ознаки / М. І. Головінов, О. І. Литвинов // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.19. – С. 224–228

2. Левицький Ю. А. Визначення місця стратегії розвитку в класифікації стратегій / Ю. Д. Костін, Ю. А. Левицький // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 60–63.

ПРОБЛЕМА ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ШЛЯХОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

О. В. КУРМАЗ

КПСП «Шляхрембуд»

61004 м. Харків, вул. Москалівська, 20

О. І. СЛАВУТА, ст. викл.

Харківський національний університет міського

господарства ім. О. М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

dor_kadr@mail.ru

Шляхове господарство характеризується значним рівнем (більше третини) руху персоналу порівняно з іншими галузями, що негативно пливає на ефективність діяльності підприємств цієї галузі. Серед причин слід зазначити складні умови праці, пов'язані з роботою на відкритому повітрі при підвищеній та пониженій температурі повітря і сезонним характером діяльності, а також за даними Міністерства інфраструктури України низький рівень оплати праці – 3200-4000 грн.

Таке становище визиває значні економічні збитки, а також створює організаційні, кадрові, технологічні та психологічні труднощі, негативно впливає на моральний стан робітників, що залишились, на їх трудову мотивацію і відданість праці, оскільки зі звільненням персоналу у більшості випадків порушуються міжособистісні зв'язки у сталому трудовому колективі.

При визначенні економічного збитку враховується такі складові:

- втрати, спричинені перервами у роботі підприємства;
- втрати, викликані необхідністю навчання і перенавчання новоприбулих працівників;
- втрати, зумовлені зниженням продуктивності праці у робітників перед звільненням;
- втрати, викликані недостатнім рівнем продуктивності праці новоприйнятих робітників;
- витрати з найму персоналу внаслідок плинності;
- втрати від браку нових працівників.

Загальна величина економічного збитку, викликаного плинністю персоналу, визначається добутком всіх одиничних втрат. За оцінками експертів витрати на заміну робочих становлять: 7-12% річної заробітної плати для робітників; 18-30% – для фахівців; 20-100% – для керівного складу.

Для покращення існуючого стану доцільно впроваджувати на підприємстві програму адаптації нових працівників, що дозволяє зменшити плинність